

Les élus au CSEC ont été consultés sur les conséquences du projet d'évolution du réseau domestique. Il était impératif de porter la désapprobation des salariés du Court-courrier, de la DGI et des autres établissements concernés par ce projet de la Direction. Surtout que, contrairement à ce qui a été dit et écrit, l'absence des élus lors de cette consultation n'aurait eu aucun impact sur l'agenda du projet.

**FO a voté contre**

## Contre les conséquences sociales

Aucune mesure ne suffira jamais à effacer les impacts destructeurs du projet. Une fois l'effroi passé il reste l'angoisse. Nous avons lourdement insisté sur les risques psycho-sociaux qui pèsent sur les salariés. Lors de projets aussi violents, le collectif de travail est mis en pièces et le salarié se retrouve isolé. Seul devant les décisions à prendre et les angoisses du lendemain. Un très lourd travail d'accompagnement, de clarté, de transparence et de suivi devra être mis en place. Partir sur CDG n'est pas neutre. Dans un nouvel environnement de travail avec des temps de trajets beaucoup plus longs, les vies de nos collègues vont être bouleversées. N'oublions pas que ce projet impacte tout autant les sous-traitants qui n'auront pas le même niveau d'activité et de prestation avec Transavia.



## Contre les conséquences économiques

Même si, pour **FO**, les choix stratégiques du passé sont en grande partie responsables de la situation. Les concurrences déloyales du train et des Low-cost mais aussi les politiques ultra libérales de la France et de l'Europe ont fragilisé Air France. Les accords de ciel ouvert avec le Qatar démontrent, entre autres, les orientations néfastes prises par les politiques. Cependant, Orly dispose d'énormes atouts. Transavia, qui peine à produire des résultats, est-il le bon outil ? Les vols vers les DOM et l'Afrique du Nord sont rentables au départ d'Orly ! Pour **FO**, une baisse des fréquences adossées à une flotte d'A220 pourrait conserver les passagers haute contribution et alimenter les connections long courrier à Orly mais la direction estime, sans le démontrer que cette proposition est non rentable. Les vols DOM ouvriront-ils de nouveaux marchés à Roissy ? Les flux clients seront-ils maintenus depuis les escales de province pour alimenter le HUB ? Transavia, plus chère que les low-costs mais offrant moins de prestations que les middle-costs, réalisera-t-elle les marges attendues ?

## Combattre le projet mais ne pas abandonner les collègues

La tentation peut être forte de ne pas souhaiter s'engager dans des mesures qui pourraient être interprétées comme une défaite face au projet. **FO** s'oppose toujours à la destruction des emplois. Dans de telles situations, nos adhérents et beaucoup de salariés attendent de nous d'améliorer ce qui peut l'être. Nous n'avons pas pu avancer sur toutes nos revendications. Le refus des mobilités volontaires d'Orly vers la province est une grosse déception pour nous.

Nous avons décidé de laisser le choix aux salariés. Même si aucune solution ne sera facile, il sera possible de postuler sur Orly sur un autre métier à la maintenance, travailler à Roissy sur l'escale ou postuler sur un autre emploi, construire un projet professionnel en dehors d'Air France ou s'inscrire dans le dispositif fin de carrière. Certains syndicats opposés à ces mesures verront néanmoins et comme d'habitude partir leurs délégués dans les conditions proposées par les accords (PDV, RCC...)

En synthèse, pour les **salariés concernés par le projet domestique** (hors DGI), de l'**escale de Strasbourg**, du **Costumer service et Recettes CO à Toulouse** cet accord prévoit :

### Dispositif fin de carrière de 6 à 36 mois

(Rémunération mensuelle 70% du G2 + moyenne primes emploi et majorations horaires)

- du 31/03/25 au 30/06/25 si liquidation retraite taux plein entre le 01/10/25 et 01/09/26
- du 31/03/26 au 31/10/26 si liquidation retraite taux plein entre le 01/10/26 et 01/11/29
- Indemnité départ retraite majorée de 2 mois ou indemnité légale licenciement si + favorable (\*)

(\*) *Non fiscalisée et exonérée de cotisations jusqu'à 2 PASS*

### Projets professionnels

- Congé mobilité de 10 à 15 mois
- Dates de départ : du 31/01/25 au 30/06/25
- Indemnité de rupture (\*) majorée 6 mois (maxi 24 mois) (\*) Non fiscalisée et exonérée de cotisations jusqu'à 2 PASS
- Aide au reclassement rapide
- Prime compensatrice en cas de perte de rémunération
- Billets GP...

### Mesures d'aide à la mobilité

- Majoration de 25% de l'indemnité de changement de lieu de travail (ICLT). Portée à 30% pour les salariés non éligibles au télétravail.
- Aide pour achat ou location longue durée d'un véhicule propre (neuf ou d'occasion) : 30% de la valeur d'achat TTC dans la limite de 4 000€ bruts
- Prime spécifique de 250€ bruts / mois pendant 12 mois si salarié conserve résidence habituelle et se loge en semaine à <20km de CDG
- En cas de non-déménagement : déplafonnement IKV à 140 kms A/R pendant 36 mois
- En cas de déménagement (dans les 3 ans suivant la mutation) : : majoration de 10 000 € de l'ICR + prise en charge des frais de déménagement + 1 jour de congé déménagement
- Aide à la recherche de logement avec Via Humanis

### Mesures de reconversion

- Prime de reconversion : 1500 € bruts
- Dispositifs de formations qualifiantes et certifiantes pris en charge sans mobilisation du CPF

### Mesures de Temps Partiel Aidé pour affectation sur Roissy

- Passage de 100% à 80% ou 60% ou 50% avec prime incitation de 4% à 10%
- Passage de 80% à 60% ou 50% avec prime incitation de 4% ou 6%
- Prise en charge par AF des cotisations retraite au régime de base de la SS sur un salaire temps complet (Durée de 12 mois renouvelable dans la limite de 36 mois, avec accord managérial)

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos délégués **FO**.

Christophe Malloggi  
Secrétaire général



01.41.56.04.52



[bureaucentral@sgfoaf.fr](mailto:bureaucentral@sgfoaf.fr)



[www.foairfrance.fr](http://www.foairfrance.fr)